il panettone in testa al padrone

BOLLETTINO A CURA DEL COORDINAMENTO PROLETARIO MOTTA — ALEMAGNA

Suppl. a PRIMO MAGGIO
Aut. Trib. MI N. 248 del 14 - 6 - 1973

Lire 150

Febbraio - Marzo 1976 - n. 2

RISTRUTTURAZIONE E LICENZIAMENTI

occupati e disoccupati un'unica lotta

I capitalisti italiani attraverso la RISTRUTTURAZIONE mirano a ristabilire un rapporto di forza a loro favorevole, e a riguadagnare un comando totale sugli operai; dappertutto hanno ridotto gli organici ed espulso dalla produzione un numero considerevole di operai, hanno bloccato le assunzioni, e tentano di instaurare una selvaggia mobilità per spremere fino in fondo gli operai rimasti in fabbrica, hanno elevato i ritmi e vorrebbero eliminare le pause e i cambi.

Nonostante le chiacchiere dei riformisti, nel processo di RISTRUTTURAZIONE non vi è alcuna innovazione tecnologica, nessun investimento produttivo e neppure un solo nuovo macchinario, al contrario ci sono soltanto licenziamenti con la scoperta finalità di :

a) diminuire il costo della forza-lavoro;
b) aumentare i carichi di lavoro individuali e lo sfruttamento collettivo;
c) riuscire a far svolgere ad un organico drasticamente ridotto la stessa produzione degli anni passati.

Il capitale in questo modo tenta di risolvere alcune contraddizioni interne alla fabbrica, espellendo gli operai più combattivi, più consapevoli e quelli cosiddetti "assenteisti" (cioé refrattari all'ideologia e all'etica borghese del lavoro) ecc. Tutto ciò allo scopo di rendere più "docili" gli operai, più obbedienti alle imposizioni dei pianificatori del lavoro altrui, dei nuovi dirigenti"demo-

(segue in ultima)

sommario:

ALEMOTTA

un attacco ai lavoratori della Motta e Alemagna

La SME, la società padrona di fatto della Motta e dell'Alemagna, fa scrivere sui giornali (Il Corriere della Sera, la Reppublica, ecc.) che sta studiando un nuovo progetto per unificare nel giro di pochi anni la Motta e l'Alemagna.

L'unificazione delle due aziende può essere realizzata con la fusione di un'unica azienda oppure con l'integrazione produttiva e commerciale di fatto. In In ogni caso il risultato è sempre lo stesso: **licenziamenti ed aumento dello sfruttamento per i lavoratori che rimangono.**

Il progetto della SME ha grosse dimensioni ed è abilmente articolato. La Motta e l'Alemagna denunceranno nel bilancio che sarà presentato nei prossimi mesi grosse perdite (la rivista Panorama preannuncia 10 miliardi la Motta e 12 miliardi l'Alemagna). Fatto questo la SME potrà dire che la situazione è grave e che quindi deve ristrutturare le due aziende. Chiederà allo Stato i soldi per la si ristrutturazione appena saranno spprovate le leggi finanziarie del nuovo governo.

L'attacco al livello d'occupazione sarà portato abbandonando pregressivamente i prodotti che danno minor profitto o che hanno minori prospettive di mercato per una delle due aziende.

Nel frattempo alcuniprodottidella Motta saranno fabbricati dalla Alemagna e viceversa. Questa fase è molto importante per la SME perchè permette di:

(segue a pag. 2)

ALEMAGNA: CASSA INTEGRAZIONE

La Direzione Aziendale dell'Alemagna ha deciso di richiedere la Cassa Integrazione guadagni, da attuare nei prossimi mesi, per 2.000 operai.

(v.pag. 5)

la cig va respinta

GRAN BALLO ALLA MOTTA

RISTRUTTURAZIONE E REALTA' OPERAIA

Riduzione del personale per risparmiare i soldi degli stipendi, aumento della mobilità per ottimizzare gli impianti, distribuzione razionale dei macchinari e dello stabilimento per aumentare il tempo di lavoro reale degli operai. Su queste linee principali si muove la direzione nello stabilimento di Milano.

Quali sono le conseguenze su di noi di questo comportamento padronale? Dal gennaio 1975 al gennaio 1976 più di 200 posti di lavoro sono saltati, utilizzando principalmente tre sistemi:

- il primo è quello di non assumere nuovi lavoratori al posto di quelli che se ne vanno in pensione;
- ci sono poi i licenziamenti per malattia, perché nel contratto del dolciario chi supera i 180 giorni di malattia in un anno è licenziabile ed alla Motta la Direzione è molto solerte nell'applicare la regola;
- terzo sistema per ridurre l'organico è quello di dare 2 o 3 milioni perché tu te ne vada via.

Ma attenzione nell'anno 1974.

(segue in ultima)

(segue: Alemotta)

a) piegare i reparti sindacalmente più attivi (ad esempio se un reparto della Motta fa scioperi, dà grane alcune lavorazioni della Motta saranno trasferite all'Alemagna e viceversa).

b) dividere e contrapporre i lavoratori delle due aziende mostrando di previlegiare i lavoratori ora di una ora dell'altra azienda.

Per i suoi progetti la SME si servirà della Cassa Integrazione appena il quadro politico permetterà anche alle aziende a partecipazione statale di fare un uso selvaggio di questo strumento di attacco ai lavoratori. Per il momento a attua un forte aumento dei prezzi dei prodotti Motta e Alemagna che avrà l'effetto di ridurre i consumi e quindi la produzione. In tal modo determina le premesse per la Cassa Integrazione.

Più complesso sarà làttacco al livello d'occupazione degli impiegati delle due aziende che la SME vuole ridurre notevolmente. Per il momento si prevedono forme che facilitino l'esodo volontario, come il blocco dei cosiddetti "au-

menti di merito", il prepensionamento, ecc.

Soluzioni più drastiche, in particolare per gli impiegati dei servizi centrali delle due aziende, per il momento sono solo allo studio.

Come si vede la logica del progetto ALEMOTTA è molto semplice: PREZZI PIU' ALTI e MENO PRODOTTI = MENO LAVORATORI e PIU' PROFITTI.

Quale deve essere la risposta dei lavoratori della Motta e dell'Alemagna al progetto SME?

Ancora una volta l'UNITA' E LA MOBILITAZIONE DI TUTTI I LAVORATORI DELLA MOTTA E DELL'ALEMAGNA IN DIFESA DEI LIVELLI DI OCCUPAZIONE.

Per fare questo bisogna:

- bloccare immediatamente la mobilità interna per impedire che vengano eliminati prodotti dal listino delle due aziende;
- lottare per ottenere dalle direzioni della Motta e dell'Alemagna i piani annuali di produzione non più solo generali, ma prodotto per prodotto e le variazioni periodiche di questo piano;
- lottare per ottenere dalla SME, per la Motta e l'Alemagna, programmi di investimento industriale e commerciale per **nuovi prodotti** in sostituzione di quelli vecchi da eliminare;
- lottare per una **politica di prezzi che incentivi i consumi popolari** e quindi che permetta di mantenere elevati volumi di produzione ed il livello d'occupazione.

IMPERO SME

La società Meridionale Elettrica (S.M.E.) fu fondata nel 1899.

Questa società sino al 1962 ha svolto l'attività di produzione e di distribuzione di energia elettrica.

Nel 1963 avviene la svolta storica. Dopo aver sfruttato gli operai elettrici e taglieggiato le popolazioni meridionali con le bollette della luce, questa società diventa una finanziaria con gli indennizzi dell'ENEL. Detti indennizzi dovevano servire per lo sviluppo del meridione. Al contrario, la S.M.E. incominciò ad investire nel settore alimentare fino a diventarne il più grosso monopolio.

Oggi, infatti, fanno parte della costellazione S.M.E.: Alemagna, Motta, Star, Mellin, Cirio, Surgela, il gruppo Alivar (ex Alimont, che comprendeva Pavesi, Bertolli, De Rica, Bellentani, Pai, Epea, Cipas), la Compagnia Napoletana del Gas di Città, i Supermercati GS, il 33 per cento degli Aerhotel. La S.M.E. è inoltre presente nei settori della carta e dei cavi elettrici. Il tutto per un fatturato di 1.000 miliardi annuo.

La S.M.E. ha privilegiato il settore industriale alimentare, perché aveva il suo boom proprio negli anni '60 e perchè aveva una composizione di classe operaia frazionata e divisa.

Oggi, dopo le grandi lotte degli alimentaristi, è costretta ad abbandonare la sua politica tradizionale di esclusiva impresa finanziaria (tendenza del presidente, Tullio Masturzio), per intervenire direttamente nella gestione delle aziende (vedi gli organici dei nuovi dirigenti). Con questa nuova tendenza anche nel settore alimentare è finita una fase storica del capitalismo.

Sono finiti i tempi di Angelo Motta e Gioacchino Alemagna.

DA MARX A GASPARAZZO

salvaguardiamo la salute

Ogni giorno in Italia milioni di lavoratori scendono in un campo di battaglia per combattere contro le sostanze tossiche a contatto delle quali lavorano e contro le condizioni generali di lavoro, che ci sottopongono ad un grave logorio psico-fisico.

I campi di battaglia sono le fabbriche, gli uffici, i luoghi di lavoro.

22.860.960 casi di infortunio e malattia professionale nel ventennio '46/'66 con 82.557 operai assenti definitivamente: ASSASSINATI – e quasi un milione di lavoratori resi permanentemente invalidi.

Assenteismo:
parola magica dei padroni.

Da ogni pulpito si continua a portare dati gonfiati sull'argomento. Da una parte i padroni inseriscono nelle loro statistiche: operai in servizio militare, donne in maternità, permessi a carico, operai in ospedale, permessi sindacali e assemblee. (Per giustificare la ristrutturazione).

Per loro ogni nostra assenza è ingiustificata.. Dall'altra parte alcuni esponenti riformisti identificando come "lassismo" un chiaro comportamento anticapitalistico, di insubordinazione al lavoro salariato e al dominio del capitale da parte degli operai, sferrano un duro attacco a queste forme di riappropriazione della vita e del diritto alla salute.

Secondo la First National City Bank of New York nel 1970 la produttività (cioé lo sfruttamento per noi operai) uomo/ora (quando produce in media un lavoratore in un'ora) in U.S.A. era 100 (punto di riferimento), in Italia era 49, in Inghilterra 35. Nel 1974 in U.S.A. rimane 100, in Italia passa a 53, in Inghilterra permane a quota 35. Ciò sta a significare che in quattro anni la produttività di un operaio italiano è aumentata dell'8 per cento e che tutti coloro che affermano il contrario raccontano balle.

Per noi "dignità" del lavoratore non è collaborare alle esigenze padronali e riformiste per la ripresa produttiva e per la stabilizzazione di questa società borghese, ma il ribellarsi al lavoro salariato. Facciamo nostra la frase di Marx: "invece della parola d'ordine conservatrice 'un giusto lavoro per un giusto salario', gli operai devono scrivere sulla loro bandiera il motto rivoluzionario 'soppressione del lavoro salariato per il comunismo".

La salute è un diritto

Nelle fabbriche in cui lavoriamo vi è un forte attacco al diritto alla salute. Ultimamente sono iniziati licenziamenti di operai che avevano la sola colpa di essere ammalati. Sono stati licenziati operai che si trovavano in ospedale, operai che erano invalidi.

Di fronte ad un attacco di questa portata, è necessario organizzare forme di lotta più incisive, per far rientrare tutti i licenziamenti per malattia, sull'indicazione dei compagni della Magneti Marelli, dell'Alemagna e di altre fabbriche.

Compagni, attaccare oggi la malattia, in pratica, si traduce in un ennessimo attacco alle conquiste operaie, acquisite con le dure lotte del '69.

Nella fase attuale dello scontro di classe, in cui va rafforzandosi sempre più l'identificazione fra lavoratori salariati e disoccupati, cedere alla ristrutturazione del diritto di mettersi in malattia significa spianare il terreno al dominio totale dei padroni sulla nostra vita.

Ricordiamo, come ha detto Gasparazzo, che la malattia non ce la manda il Padreterno, ma i padroni.

dai reparti

REPARTO BUONDI'

In questo reparto sono concentrate le linee per la preparazione di vari prodotti: buondì, lunetta, tepepa, Sofly, mottino e "multipack".

Con l'automazione delle linee si è avuto un sovraccarico di lavoro perché i carrelli che dovevano essere eliminati, vengono usati per aumentare la produzione.

I ritmi di lavoro sono molto alti; diventano insopportabili quando si passa alla confezione del mottino.

La macchina incartatrice del mottino proviene dal reparto smantellato (ristrutturazione) della gelateria ed è stata adattata alla confezione di tale prodotto. Questa linea è collocata in uno spazio ristrettissimo per cui lavorarci diventa molto pericoloso: due infortuni in una settimana.

Al buondì gli effetti della ristrutturazione sono lampanti: riduzione della manodopera; impianto di una nuova linea, "ciambella"; uso quotidiano della mobilità che permette il funzionamento di una linea in più con lo stesso organico.

Gli operai di questo reparto, in prevalenza donne, hanno espresso una forte combattività contro l'organizzazione capitalistica del lavoro.

In questi ultimi mesi abbiamo lottato contro

gli effetti della ristrutturazione. Ci siamo rifiutati e continueremo a dire no ai trasferimenti. Abbiamo fatto delle fermate che hanno dimostrato la capacità di organizzarci in maniera autonoma per la difesa della nostra dignità e dei nostri interessi di classe. Non ci siamo fatti dividere né intimidire dalle continue minacce, calunnie e provocazioni messe in atto dai capi per isolare le compagne più combattive. Siamo riusciti ad ottenere delle assemblee per costringere il consiglio di fabbrica a rivelarci i risultati degli incontri con la Direzione, riguardanti i piani produttivi e gli organici.

Questo lotte hanno espresso un comportamento unificante e una capacità di risposta al piano di ristrutturazione padronale.

Nonostante l'organizzazione del comando padronale sia molto articolata (es. la proporzione tra i capi e gli operai è di uno su otto; sono presenti addirittura 2-3 capi per ogni linea) è chiaro che non ci lasceremo spaventare da questa rete di spie e controllori, ma sapremo isolarli ogni qualvolta tenteranno di mettere in atto la loro provocazione.

REPARTO FORNI

I forni sono il reparto centrale dello stabilimento, per l'alta concentrazione di operai sia perchè rappresenta il punto nevralgico del ciclo produttivo dei prodotti più importanti : panettoni, colombe, buondì, ecc..

Il reparto è formato dalle macchine che spezzano la spasta, dalle stufe per la lievitazione dei prodotti, dai forni veri e propri e dagli „stampi".

Questo reparto è altamente nocivo; il caldo è la condizione comune ad ogni operaio che vi lavora.

STUFE: un discorso a parte meriterebbero le stufe, perchè sembra incredibile che, in una fabbrica come la Motta, che pure pretende di avere dei sistemi moderni di lavorazione, possa esservi ancora un posto come questo. Gli operai sono costretti continuamente a sottoporsi a sbalzi di temperatura, infatti si passa da un ambiente molto caldo (40-50°C) e molto umido (80-90 per cento) del sottosuolo ad un ambiente freddo del la superficie. Inoltre tutto l'ambiente è impregnato dei vapori acidi emanati dalla fermentazione e lievitazione della pasta.

LAVAGGIO STAMPI: è un altro punto in cui le condizioni di lavoro sono schifose; il rumore è assordante; i residui e i fumi degli olii e dei grassi sono respirati continuamente; il lavoro è fisicamente estenuante.

Per questi lavori il padrone dà un'indennità irrisoria che è un insulto e una provocazione alla nostra salute.

Alle lotte che gli operai hanno fatto e stanno portando avanti contro i ritmi, per le pause, e per l'aumento dell'organico sulle linee, il padrone risponde con attacchi che tendono a disarticolare l'organicità delle lotte.

In questi giorni è in atto un tentativo selvaggio di trasferimenti da un turno all'altro che se si realizzasse smembrerebbe il reparto costringendo gli operai che restano a sovraccaricarsi di lavoro per le esigenze della ristrutturazione.

Qual è l'obiettivo che il padrone tende a realizzare con questi trasferimenti? E'chiaro che tende a realizzare un tipo di mobilità selvaggia di forza-lavoro, per conseguire un aumento della produzione con gli stessi operai.

Compagni, teniamo presente che l'organico alla Motta ha già subito una drastica riduzione attraverso i licenziamenti che il padrone ha attuato con l'incentivo dei tre milioni, con il blocco delle assunzioni e la mancata applicazione del turn-over, perciò a questi trasferimenti aggraverebbero le già gravi condizioni di lavoro e dei ritmi a cui siamo sottoposti.

La risposta che dobbiamo dare in termini di lotta a questo attacco padronale deve essere di netto rifiuto dei trasferimenti, della mobilità, di controllo dei ritmi, e la richiesta immediata della riapertura delle assunzioni.

REPARTO ATM

Sembra che sia il regno del rumore, è così assordante e fastidioso da dare una sensazione simile a quella che si proverebbe se si decidesse di farsi trapanare il cervello. E' così fastidioso da molestare anche vari dottori, che di tanto in tanto vengono a sgranchirsi le gambe atrofizzate dietro la scrivania. Uno di loro aveva creduto perfino di aver trovato la soluzione per i suoi orecchi un po' più delicati degli altri. Fece coprire varie macchine con dei pannelli di cartone pressato. Ma i risultati sono stati, nonostante la sua buona volontà, deludenti (più per noi che per lui). Inoltre vi sono dei posti in cui la temperatura subisce continuamente delle variazioni, causando a chi lavora nelle loro vicinanze malanni (e imprecazioni).

Comunque, a parte l'ambiente così poco salutare, il guaio peggiore è il comando che i vari capi e capetti esercitano sugli operai.

Questi loschi figuri riescono (con ricatti più o meno simili a quello della categoria, per cui si riesce ad averla solo se si mostra di lavorare ed essere subordinato agli interessi del padrone) a spostare varie volte al giorno la maggior parte degli operai. La loro pratica non si riduce solo a questo, ma ha come obiettivo principale l'aumento indiscriminato di ritmi e carichi di lavoro.

Le motivazioni che i capi portano a sostegno di queste misure tendono sempre ad accollarne la responsabilità agli operai. La loro tesi è che i trasferimenti sono dei provvedimenti presi per superare presunti scompensi causati dagli "assenteisti", da chi non aspetta di vedersi distruggere dal lavoro, per riprendersi ciò che gli spetta: il diritto di vivere e di godere che questa società fondata sulla costrizione al lavoro gli ha tolto. La realtà è che i trasferimenti sono misure di rappresaglia verso chi mostra di non volersi sottomettere al comando capitalistico del lavoro; uno strumento che consente al padrone di sfruttare al massimo la manodopera presente.

In realtà non è così. L'attacco che i padroni stanno portando non solo agli operai della Motta, ma all'intera classe e che tende a scaricare su di noi i costi della sua ristrutturazione (ossia di quella cosa che gli consentirà di guadagnare di più) e a riprendersi quegli spazi e quelle conquiste che l'intero movimento operaio aveva conquistato negli anni passati, pone l'esigenza di organizzare e rendere operante la resistenza operaia ai piani padronali, che manifesti la non disponibilità degli operai a vedersi aumentare il proprio sfruttamento. Essa deve partire dalla consapevolezza che aumento dei ritmi e trasferimenti significano solamente l'opportunità per il padrone di sfruttare maggiormente il nostro lavoro, dal momento che realizza la stessa produzione con minor personale, e deve tendere alla difesa dei bisogni operai nelle fabbriche.

Per questo dobbiamo generalizzare il rifiuto dei ritmi troppo elevati e dei trasferimenti e lavorare solo sulla base della sopportabilità fisica di ognuno di noi e non sulle esigenze delle varie macchine.
Dobbiamo svuotare
Dobbiamo vanificare il controllo dei capi mostrando loro che non siamo più disposti a subire i loro ricatti e le loro illazioni, che gettano discredito su di noi. E' l'unico modo cheabbiamo per poter efficacemente contrastare i piani del padrone.

LA SOLIDARIETA' OPERAIA VINCE

Vittoria dei lavoratori della mensa contro la serrata e la provocazione padronale.

Da qualche tempo i cinquantasette dipendenti della Sofile addetti alle mense di viale Corsica e di via Cavriana erano in agitazione per ottenere il miglioramento delle condizioni di lavoro.

La Sofile è una società di totale proprietà della Motta che gestisce la nostra ed altre mense aziendali supersfruttando il personale dipendente che viene pagato non più di 150.000 lire al mese ed è costretto, per la totale inadeguatezza dell'organico a sostenere pesanti turni lavorativi.

Le compagne scendevano così in lotta chiedendo un aumento di trentamila lire mensili, l'assunzione di nuovo personale e l'abolizione dei turni del sabato, articolando le forme di lotta, passando così dall'astensione totale dal lavoro allo sciopero *a singhiozzo* che bloccava di quarto d'ora in quarto d'ora la distribuzione dei pasti.

Qui scattava la reazione di "nuovi" capi dello stabilimento, che a parole si coprono di democratismo, ma che in realtà in questa occasione, se ancora ce n'era bisogno, si sono dimostrati per quello che realmente sono e cioé della stessa razza, in quanto padroni, dei vecchi.

E' così che la direzione dello stabilimento deci-

deva di "disdire la Sofile dal servizio per alcuni giorni" il che in pratica altro non era che la serrata contro i lavoratori in lotta, con la scusa della diminuita produttività dei reparti (causa gli sfasamenti dell'orario dei pasti) ma con l'obiettivo reale di mettere in ginocchio la volontà di lottare che era stata espressa dai compagni della mensa.

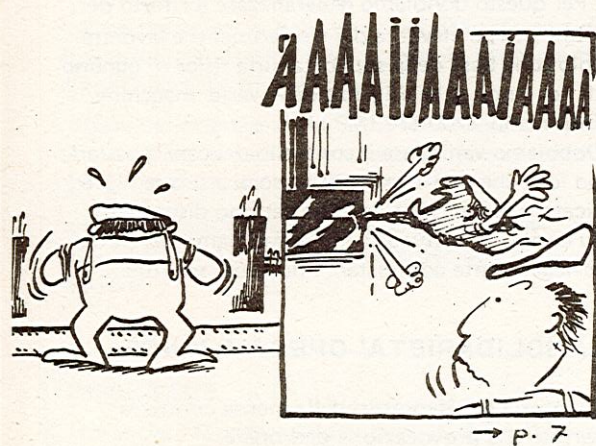
Nel frattempo si garantiva il servizio con la distribuzione di cestini caldi o freddi che solo la mente distorta dei nostri ineffabili capetti riusciva a definire "gustosi" o "ottimi", ma che il disincantato giudizio popolare non tardava a definire schifosi.

Non si teneva conto, però, di quella che è la caratteristica e la forza fondamentale del movimento dei lavoratori, ovvero quella "solidarietà" che sempre si esprime nella lotta.

Il giorno stesso della serrata, durante l'assemblea che preparava lo sciopero del 6 febbraio, interveniva la delegata dei lavoratori della mensa, denunciando la provocazione padronale ed invitando l'assemblea a prendere attivamente posizione. A questo punto, nonostante l'intervento pompieristico del solito trombone sindacale che invitava i lavoratori alla responsabilità, promettendo pressioni nei confronti della direzione, i lavoratori si facevano responsabilmente carico della lotta dei compagni della mensa e prendevano alla lettera i consigli sindacali, premendo e assediando nel suo ufficio il capo della mensa, invitandolo a comunicare immediatamente alla direzione della Sofile che, se non veniva revocata la serrata, sarebbero stati i lavoratori stessi a garantirsi il cibo, facendo saltare i lucchetti delle dispense, permettendo così la preparazione dei pasti.

Visto il perdurare dell'atteggiamento padronale, il giorno seguente si passava all'azione. Questa volta era lo stesso esecutivo che applicava alla lettera quanto promesso il giorno prima.

Di fronte a questa dimostrazione di solidarietà e di forza dei lavoratori, la Sofile doveva cedere ed il pomeriggio stesso scendeva a trattative e firmava riconoscendo 20.000 lire di aumento subito, che diventeranno 25.000 a dicembre, abolendo i turni del sabato e dicendosi disponibile ad una trattativa sull'adeguamento dell'organico.

→ p. 7

IL COMPAGNO DEVE RIENTRARE

Un compagno del reparto ex gelateria ha avuto un incidente sul lavoro che gli è costato più di 6 mesi di malattia.

La Motta ha colto l'occasione, approfittando dell'inerzia delle organizzazioni sindacali, per applicare, per la prima volta, un'ingiusta norma che permette il licenziamento dei lavoratori dopo 6 mesi di malattia.

Ai compagni Merru e Vianelli che erano andati a protestare contro il vergognoso provvedimento, PETRONE, vice-direttore di produzione Motta, ha risposto che dei casi personali se ne frega.

Il licenziamento per malattia non deve passare.

PETRONE deve imparare che tutti i lavoratori sono sempre e prima di tutto "casi personali" e non soltanto "fattori di produzione".

L'attacco dei lavoratori è gravissimo: è necessario organizzare una risposta violenta e decisa per far rientrare alla Motta il compagno....

Il Consiglio di Fabbrica può ancora difendere gli interessi dei lavoratori?

DECALOGO DELL'IMPIEGATA MODELLO

Discuti e contesta l'attuale organizzazione del lavoro. Il tuo lavoro lo fai tu: deve sapere a che cosa serve e devi poterlo fare in modo più creativo.

Metà del lavoro che fai ti è stato imposto solo per comodità personale del capo (anche il capo più impreparato ed incapace può scrivere a mano e trasmettere la sua corrispondenza interna, può tenere il suo archivio, rispondere alle sue telefonate, farsi le sue fotocopie, prendersi il suo caffè).

Metà del lavoro che fa il capo puoi farlo tu, meglio ed in modo autonomo.

Il capo lavora per la carriera, ma tu per che cosa lavori?

Non accettare che il tuo lavoro sia completamente subordinato al capo, che il capo disponga del tuo tempo come gli pare e gli piace. Pensa con la tua testa, l'abitudine di ubbidire mortifica la personalità.

Il capo lavora per avere prestigio, ma tu per che cosa lavori?

Contesta la giungla retributiva alla Motta. Contesta la logica degli "aumenti di merito", che non hanno nulla a che vedere con il merito, ma che servono solo a conservare un atteggiamento di subordinazione verso chi ha il potere.

Il capo lavora per avere i superminimi, ma tu per che cosa lavori?

Se nel tuo ufficio c'è, o si forma in certi periodi, un superlavoro, contesta il modo in cui è organizzato il tuo ufficio. Non accettare di pagare con la tua salute e con la tranquillità della tua famiglia l'incapacità di chi si è preso il diritto di organizzare il tuo lavoro.

Ma tu vuoi proprio lavorare solo per la carriera, il prestigio e i soldi del capo?

Organizza la contestazione con le compagne di lavoro: il capo è abituato a discutere da una posizione di forza, è necessario rispondere con la forza dell'unità delle lavoratrici.

LA DONNA DEVE CONQUISTARE LA META' DEL CIELO

L'organizzazione del lavoro negli uffici divide gli impiegati in due caste: da una parte dirigenti e quadri a cui è riconosciuta la responsabilità ed il controllo del proprio lavoro e di quello dei subordinati; dall'altra i lavoratori delle categorie più basse.

Come è avvenuta la selezione?

Soprattutto in base a un semplice dato anagrafico: il sesso.

Tutti i dirigenti sono uomini e uomini sono il 99 per cento degli impiegati di Ia, mentre l'85 per cento della IIIa categoria sono **donne**.

Per battere l'umiliante discriminazione delle donne della Motta è necessario LOTTARE PER MODIFICARE L'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO.

E' l'attuale organizzazione del lavoro che mortifica, con lavori monotoni e ripetitivi, le capacità individuali e la personalità e permette quindi la subordinazione e lo sfruttamento delle donne negli uffici.

Gli obiettivi della lotta delle impiegate della Motta sono:

- progressiva eliminazione dei lavori ripetitivi, da conseguire attraverso la ricomposizione delle mansioni,
- contrattazione, in ogni unità operativa, dell'organizzazione del lavoro nell'ufficio e contrattazione degli organici,
- politica di formazione e di sviluppo professionale delle categorie più basse (contro l'attuale politica di dequalificazione),
- normativa che regoli con parametri oggettivi (e non per simpatia del capo ufficio) il modo ed il numero di passaggi di categoria,
- passaggio automatico di categoria per gli impiegati con più di 10 anni di anzianità di lavoro.

Come conseguire questi obiettivi?

La logica padronale che ha organizzato il lavoro negli uffici, è la stessa inflessibile logica che ha organizzato il lavoro in fabbrica.

L'unità nella lotta di tutte le lavoratrici e i lavoratori può spezzare questa logica.

Sporche Storie

GENUITA

Comincia a vedersi esposto nei negozi di Milano un nuovo prodotto della Motta: GENUITA, una crema tipo Nutella. Dall'etichetta risulta che è fabbricato da un'industria (il nome non è specificato di Ponte S. Marco (Brescia) per conto della Motta.

Chi è la misteriosa industria che si nasconde dietro un marchio a forma di diamante? Quali interessi si nascondono dietro questo marchio?

Una cosa è certa, un nuovo prodotto, che poteva significare investimenti produttivi e quindi mantenimento dei livelli d'occupazione nello stabilimento di Milano, è stato dato in lavorazione ad una misteriosa azienda di Brescia (una nuova società della Motta oppure di chi?).

Il Consiglio di fabbrica non ha niente da dire?

COMPORTAMENTO ANTISINDACALE ALLA GESTIONE GELATI

L'"arroganza del potere" di PELLIZZONI, direttore della Gestione Gelati, non tollera i delegati di reparto che difendono gli interessi dei lavoratori.

Per togliersi dai piedi i delegati Baratti, Caruso, Torretta e Marini, PELLIZZONI ha incaricato Bianchi, suo grigio esecutore, di organizzare tutte le forze reazionarie per far eleggere alle prossime elezioni del reparto candidati di sicura fedeltà verso l'arrogante direttore di gestione.

COMPORTAMENTO ANTISINDACALE ALLA GESTIONE DOLCIARIA – ALIMENTARE

In occasione di scioperi allo stabilimento di Milano è stato notato un aumento della produzione della linea Buondì allo stabilimento di Napoli. Il Consiglio di Fabbrica non vuole certo permettere che la Direzione G.D.A. "bruci" con questa tattica antisindacale le ore di sciopero dei lavoratori di Milano. Nel corso degli scioperi è necessario pertanto stabilire uno stretto controllo della produzione dello stabilimento di Napoli.

STORIE DI BORSA

Il quotidiano "La Repubblica" in un articolo dal titolo "Storie di Borsa" informa che "è opinione degli ambienti interni alla Motta che Ingrao RAVALICO non stia a lungo alla guida della società. Il suo ruolo potrebbe esaurirsi con l'attuazione della progettata fusione fra Motta e Alemagna sul piano finanziario".

La lotta per il potere ai vertici della Motta è dunque ancora in corso.

I lavoratori della Motta sono stanchi di dirigenti che mandano a puttane l'Azienda per sporche storie di potere personale.

ALEMAGNA:CASSA INTEGRAZIONE

Come risposta alle richieste dei "piani di produzione" per tutto il 1976 (che voleva dire quanto produrre e quale livello di occupazione mantenere) la Direzione Aziendale ha presentato il progetto di Cassa Integrazione Guadagni (CIG) per 2.000 operai per almeno tre settimane, con modalità e tempi ancora da precisare.

Abbiamo già vissuto l'esperienza della CIG nel '75, e la conosciamo bene nei meccanismi e nella sua realtà: per noi come per tante altre fabbriche ha significato **l'anticamera del licenziamento.**

Licenziamenti attuati con modalità le più diverse : es:

- la Pirelli con i licenziamenti pre-pensionamento;
- l'Innocenti con la chiusura totale dello stabilimento;
- l'Alemagna con i licenziamenti pagati qualche milione nel quale sono cascati i più deboli dei nostri compagni di lavoro;

ma con l'identica sostanza, **diminuizione del personale di fabbrica e aumento dei disoccupati.**

Chi paga la CIG, che ci garantisce la quasi totalità dei salari, è lo Stato.

E' il padrone, o il gestore di fabbrica che ne deve fare richiesta ad un comitato interministeriale documentandone i motivi; se questi sono contemplati nell'apposita legge la CIG viene concessa.

Esiste quindi uno stretto intreccio fra l'Industria e lo Stato, e sembra ubbidire alla logica che è giusto che lo Stato intervenga con "misure assistenziali" quando le aziende sono in difficoltà, sia per non far gravare tutto il peso della crisi sulle fabbriche, sia perché i suoi costi non siano tutti pagati dai lavoratori. In realtà non è per benevolenza né per generosità che la Confindustria-riformata da Agnelli, Cefis, Pirelli e Visentini, e lo Stato hanno messo a punto un tale strumento di politica economica, ma per conseguire due fini; **il primo è il controllo sull'andamento economico della crisi** (ciclo economico); **il secondo è l'aumento della mobilità ed elasticità nell'uso della forza-lavoro nelle fabbriche.**

Perchè mai ci pagano senza che noi lavoriamo?

Perchè c'è il pericolo che licenziandoci in tronco e in blocco e senza misure tampone si scateni una conflittualità difficilmente controllabile; basta osservare cosa produce a Napoli e a Roma una situazione di disoccupazione cronica e diffusa : cortei di disoccupati che si scontrano con polizia e carabinieri; spaccano vetrine e si prendono ciò che serve loro e che non possono pagare.

Ci pagano quindi perché abbiamo una forza, e ci paga lo stato perchè è nei suoi compiti essere **garante della pace sociale.** Ma non ci garantiscono un salario né a lungo né senza chiederci nulla in cambio: non pretendono lavoro subito, bensì che accettiamo la RISTRUTTURAZIONE, cioè aumenti dei carichi di lavoro, trasferimenti, lo svolgimento di più mansioni nel medesimo tempo di prima. Vogliono cioé che gli riconosciamo che chi comanda in fabbrica sono loro, i capi, e che di noi hanno diritto a usarci e a trattarci come vogliono.

Tentano di ricacciarci indietro di anni, togliendoci le conquiste che abbiamo imposto con le lotte continue e incisive di questi anni.

La CIG e i licenziamenti hanno questo scopo, attaccare il potere che ci siamo conquistato in fabbrica. E' chiaro che **respingere la CIG** significa garantirci la possibilità di lavorare in un ambiente più dignitoso ed essere più rispettati, anche questo per ora è in nostro potere.

Restare senza lavoro oggi è un **salto nel buio**, sia perché è difficile trovare altro lavoro; sia perché non esistono ancora in Italia forme di salario sociale come già esistono in altri paesi (USA, G.B.); il sussidio di disoccupazione è di un'entità ridicola. Per questo la minaccia del licenziamento ha un così **grande effetto ricattatorio.**

Ma già la CIG, che pure permette un grande risparmio di denaro alle aziende, non basta più, ora il nuovo governo sta preparando delle leggi per il finanziamento diretto delle fabbriche in "crisi"; il che significa redistribuire ai padroni i soldi rubatici coi contributi e con le tasse; è il tentativo di ridare forza a chi dirige e comanda le fabbriche e di indebolire noi con la svalutazione e l'inflazione (aumenti dei prezzi)e in più si parla di bloccare i salari.

Il PCI, oramai storicamente compromesso coi gestori del potere antiproletario, e il SINDACATO - controriformato dalla burocrazia confederale (che tutto ha fatto per svuotare dei suoi contenuti migliori quel momento diretto di organizzazione operaia che erano i consigli di fabbrica) sostengono che il finanziamento diretto può essere una buona cosa se i padroni li investiranno a fini produttivi; per costruire nuovi stabilimenti, per dare nuove occupazioni. Per questo dicono che occorre un **CONTROLLO OPERAIO** sugli investimenti. Fuori dai denti ció significa che le strutture sindacali dovranno operare questo controllo a livello locale (comuni, regioni, provincie) e statale.

Ma da che l'operaio è operaio il suo controllo lo ha esercitato solo attraverso le lotte (solo dopo

La **RISTRUTTURAZIONE** è l'esatto contrario del **CONTROLLO OPERAIO.**

In fondo alla **RISTRUTTURAZIONE** ci sta il **CONTROLLO PADRONALE SULL'OPERAIO,** che si eserciterà sulla nuova razza operaia composta da operai-ballerini che si sposteranno con mosse aggraziate da un reparto all'altro da una mansione all'altra; ringraziando ossequiosamente i capi di farli lavorare al contrario dei più sfortunati, i disoccupati.

Questo è ciò che vorrebbero i padroni.

E con una classe operaia così debole nei reparti quale controllo può sperare di operare il sindacato? Su quale forza potrà contare?

LA RISTRUTTURAZIONE NON DEVE PASSARE, CONTRO LA RISTRUTTURAZIONE BISOGNA LOTTARE ADESSO.

Capito, come abbiamo capito, che la ristrutturazione che si opera con la CIG, coi licenziamenti pagati e non , coi licenziamenti continui; con il cambiamento ossessivo delle mansioni; con gli straordinari, ecc.; capito che la ristrutturazione è un piano complessivo contro di noi, dobbiamo tradurre questa comprensione in azione diretta di lotta.

cicli di lotte durati anni e costati molti sforzi) e che razza di controllo sugli investimenti e sui piani di produzione potrà effettuare il sindacato quando sarà passata la **RISTRUTTURAZIONE**, o meglio quando saranno realizzati gli scopi della ristrutturazione?

BLOCCHIAMO I REPARTI CONTRO I TRASFERIMENTI
RESPINGIAMO LA CIG
RESPINGIAMO I LICENZIAMENTI
PICCHETTI CONTRO GLI STRAORDINARI

L'ALEMAGNA LANCIA UN NUOVO PRODOTTO: IL LICENZIATO

Ormai è chiaro! Per superare la crisi i padroni stanno riducendo al minimo gli operai nei reparti e sfruttano al massimo quelli che restano.

In questi mesi grandi fabbriche come la Pirelli, l'Innocenti e più ancora piccole e medie industrie hanno licenziato migliaia di operai.

Non si tratta solo di una misura economica, è prima di tutto politica: tentano di ricattarci per piegare la nostra capacità di lotta e per sottometterci ai loro comandi sul lavoro. Per i padroni è insopportabile che gli operai si rifiutino di eseguire dei lavori o di fermare la linea per chiedere più personale ecc., e hanno architettato nuovi mezzi per eliminare quegli operai scomodi che non si adattano alle esigenze della produzione e quindi per creare una nuova **razza di operai;** *l'operaio ideale deve essere* **forte,** *per lavorare ore ed ore senza mai fermarsi senza fare le pause;* **sano** *e chi quindi non sta mai a casa in malattia;* **ubbidiente** *a tutti gli ordini;* **che non pensa** *e quindi non si ribella mai e non agisce mai per i suoi interessi.*

E' evidente che un mostro così non esisterà mai, ma loro tentano di crearlo attraverso la paura, i ricatti, le intimidazioni.

In pochi mesi l'Alemagna è riuscita a licenziare 5-6oo operai.

Hanno cominciato mesi fa con un NUOVO MODELLO DI LICENZIAMENTO: offrivano qualche milione a chi si licenziava; con questo sistema hanno ottenuto che si dimettessero 4-500 persone.

Il problema ha due facce:

a) per chi resta è inutile che continui a rinfacciare a chi se ne è andato che ha preso i milioni, ma guardi la sua condizione e si accorgerà che i carichi di lavoro sono aumentati, così i ritmi, perché ora ci sono meno operai che lavorano a produrre la stessa quantità di merce.

b) per chi se n'è andato accettando i soldi si sarà accorto che bastavano appena per qualche mese, e se si è tolto degli sfizi che non aveva mai potuto soddisfare, ora si troverà a fare la coda negli uffici di collocamento o si sarà adattato a condizioni di lavoro peggiori che all'Alemagna.

Poi hanno continuato coi LICENZIAMENTI PER MALATTIA; col pretesto che avevano superato i 180 giorni previsti dal contratto , hanno licenziato invalidi civili o operai ricoverati per malattie contratte sul lavoro; ne hanno licenziato una ventina, ma l'hanno presa in culo: i pretori hanno ordinato la loro reintegrazione.

Ora ne hanno inventato un'altra, la chiamano SCARSO RENDIMENTO PER ECCESSIVA MORBILITA', cioè non per aver superato i 180 giorni ma perché mettendosi troppo spesso in malattia non garantiscono una continuità lavorativa. Con questo sistema a Torino e provincia hanno eliminato 10.000 operai; all'OM di Milano un centinaio.

Questa azione contro l'"assenteismo" non è la sola. A Cornaredo al MOLINA (Jolly e Krapfen) i capi chiamano le operaie nei gabbiotti *degli impiegati e pretendono di sapere i motivi della malattia che uno ha fatto, dicono di averle viste a spasso o a far la spesa, le intimidiscono minacciandole di licenziamento.*

A questo metodi che hanno la sostanza e l'essenzialità del fascismo si risponde fermamente: "I motivi della malattia li ho detti al mio medico, a te non devono interessare".

Nessun capo è autorizzato a farci simili domande.

La profonda sfiducia verso i nostri medici la dimostrano anche quando ci ridono in faccia e stracciano i certificati che documentano la nostra inabilità a svolgere una mansione che ci vogliono affidare (ad es. nelle celle o troppo vicino ai forni, o nelle stufe, dove è troppo umido).

Pietro: tutti lo conoscono e sanno quale è stato il suo contributo e partecipazione alla lotta per eliminare la stagionalità; chi a sua volta vi ha partecipato e ne ha beneficiato e lo ricorda e non ha bisogno di essere convinto. Per gli altri che lo odiano e lo detestano non spendiamo parole.

Pietro è stato licenziato per aver tentato di prolungare uno sciopero (prolungamento concordato con gli operai del suo reparto), e poiché lo sciopero è un diritto, il licenziamento è illegale, come aveva dichiarato il pretore, ma la Direzione non lo ha ripreso al lavoro. I giudici della corte d'appello (vecchi, incartapecoriti, sordi e ciechi) hanno vomitato la sentenza già stampata nella loro testa vuota: **"il licenziamento sia confermato".**

Su Pietro che è un caso sfacciatamente politico le "forze politiche" non si sono mai pronunciate, né il sindacato ha preso una posizione: un operaio che si ribella in fabbrica e fuori alle brutture che vogliono imporci dà fastidio; magari rischia di insegnarci qualcosa su cosa vuol dire vivere sulla propria pelle la lotta.

A questo attentato selvaggio alla nostra esistenza si aggiunge il PEGGIORAMENTO DELLE CONDIZIONI DI LAVORO : **ritmi aumentati** *per diminuzione del personale,* **aumento dei carichi individuali di lavoro, ecc.**

MOBILITA' : ormai è abitudine cambiare più mansioni nel corso della stessa giornata, o essere trasferiti temporaneamente di reparto.

TRASFERIMENTI: il trasferimento è un'arma sottile. Fin quando si tratta di cambiare reparto perchè è passato il Natale e il panettone non si fa più, o altre cose del genere possiamo anche "capire", ma in questo caso vogliamo essere trasferiti per gruppi omogenei e ritornare al nostro reparto.

Ma il carattere stagionale della produzione non è l'unico caso di applicazione del trasferimento. Un esempio: dieci operai dei Forni 1 che avevano fatto valere le loro ragioni sono stati trasferiti in altrettanti reparti.

Sono stati allontanati perchè hanno dimostrato di essere una forza che poteva tenere testa ai capi e alle loro pretese. Altri operai che diventano scomodi perché si ribellano continuamente, sono stati messi in reparti-confino, cioé reparti scarsamente importanti per il processo produttivo; per paura che il loro esempio contaminasse gli altri.

E' soprattutto in questi casi quando il trasferimento si rivela come strumento di repressione, arma usata contro di noi per frenare le nostre azioni, che si misura la nostra forza: rifiutare, **ribellarsi ai trasferimenti è nei nostri interessi, è giusto.**

RITMI : in tutti i reparti, i ritmi sono aumentati a causa della diminuizione del personale.

E qui è inutile prendersela col delegato che non fa i nostri interessi e non si dà da fare per ottenere più personale, dobbiamo capire che l'unico criterio valido nel lavoro è la nostra fatica: autogestiamo il nostro sforzo, riduciamo il nostro ritmo, perchè fuori dalla fabbrica vogliamo vivere come più ci piace, godere del nostro tempo e non tornare a casa a dormire per riprendere il lavoro l'indomani. **La fabbrica non deve condizionare la nostra vita, non deve distruggere la nostra salute.**

GERARCHIA DI FABBRICA : grosso terremoto ai vertici. Eliminata la vecchia direzione (eredità di un tempo tramontato, quando la produzione aveva carattere artigianale) colpevole di molti errori, non ultimo quello di aver fatto tanto ottusa resistenza all'eliminazione della stagionalità, sono subentrati nuovi dirigenti che stanno guidando la selvaggia razionalizzazione della produzione.

A livello dei reparti si nota una stretta della tolleranza: Rossetti uno dei capi più perfetti, ha dato in escandescenze perché un operaio non dei Forni 1 beveva un bicchiere di te; qualche giorno dopo faceva un casino d'inferno per una torta mangiucchiata , esigeva i nomi degli operai sorpresi accanto alla torta e al fermo rifiuto di un operaio faceva intervenire una guardia.

Ora hanno cominciato a usare gli orologi, regalo dell'azienda per la loro fedeltà di servi, per controllare il tempo che passiamo al cesso, e hanno ricevuto l'ordine di stendere rapporti contro gli operai insubordinati.

Agli operai i capi fanno sempre meno paura e i capi cercano di riprendersi il potere con metodi che rendono sempre più chiara l'essenza della loro funzione, il **comando sul lavoro è violenza è fascismo.**

SINDACATO E FORME DI LOTTA: in questo mese il Sindacato ci ha chiamati a lottare, 10 ore di sciopero per i piani produttivi. La direzione non garantisce più il piano di produzione previsto dall'accordo del marzo '75 in parole povere ciò significa nuovi licenziamenti, quindi è giusto lottare. Ma l'ultima assemblea di fabbrica è andata deserta, gli operai hanno preferito passare le ore di sciopero fuori, a godersi la bella giornata di sole, e qui abbiamo assistito al solito spettacolo del sindacalista che avendo la coscienza sporca, non sapendo cosa proporre concretamente, scaricava i suoi sensi di colpa sugli operai accusandoli di non interessarsi ai propri problemi.

Bisogna essere chiari, la causa della diserzione alla lotta è dovuta alla incertezza del momento, ma è aumentata dalla inefficacia delle forme di lotta adottate dal sindacato: un'ora di sciopero è recuperata nel corso delle altre 7 ore; 2-3 ore di sciopero sono recuperate aumentando i ritmi, diminuendo i tempi degli impasti, ecc..

E' la solita storia sempre detta e ripetuta.

a) 10 ore di sciopero fatte a questa maniera si ritorcono contro noi, prima per l'inefficacia e la credibilità contro il padrone, poi perché ci tagliano il salario;

b) bisogna fare i quarti d'ora, bastavano 4-6 ore e con due ore per ogni turno la fabbrica resta bloccata tutto il giorno.

Il Sindacato come organizzazione che dichiara di fare gli interessi operai si dibatte in una grossa contraddizione, se spinge alla lotta non sa dove si può arrivare ("si sa questi operai gli offri la mano e si prendono il braccio"), se non stimola alla lotta perde la credibilità verso gli operai e quindi di potere contrattuale verso i padroni. Questa contraddizione è e resterà tipica del si Sindacato ma è inutile che tentino di scaricarla su di noi.

Quello che ci serve è un tipo di organizzazione che sappia imporre i nostri bisogni, e non che contratti solamente nei margini di miglioramento della nostra condizione di operai, queste sono cose logiche, ma se le cose logiche non basteranno a soddisfare i nostri desideri li otterremo con la logica delle cose; coi fatti; con le lotte.

Licenziamento da una parte, rafforzamento del comando e peggioramento delle condizioni di lavoro sono le due facce della medesima realtà, sono i due fronti dove avverrà lo scontro di classe:

- *i disoccupati, i licenziati, gli operai cacciati dalla fabbriche diverranno una forza organizzata*
- *resteranno collegati con le lotte che si porteranno avanti sul fronte interno di fabbrica.*

Questo è il terreno sul quale bisogna cominciare ad agire, il peso dei licenziati deve farsi sentire dentro le fabbriche.

DISOCCUPATI ED OCCUPATI DEVONO UNIRSI NELLA LOTTA!

GLI STRAORDINARI DEVONO CESSARE ! TUTTI I LICENZIATI DEVONO RIENTRARE

Bozza di discussione tra
i proletari di fabbrica Alemagna

dai reparti

SI/ INCA
METTI OGGI TOGLI DOMANI

Nel reparto incarto si prepara il prodotto per la confezione e lo si incarta; grosso modo il primo processo è svolto dagli uomini, il secondo dalle donne. Le donne tolgono i panettoni (o le colombe) dalle "foche" e squadre di uomini li pongono in scaffali a raffreddare ed essiccare. Il giorno dopo un'altra squadra li toglie dagli scaffali, li carica su un nastro che va alle macchine confezionatrici.

Come tutti possono osservare si tratta di un lavoro estremamente "intelligente", fatto all'insegna METTI OGGI E TOGLI DOMANI, con un gran disperdere in fatica fisica e psicofisica degli operai.

Due sono le conseguenze di un tale processo lavorativo, uno a livello di organizzatori del lavoro, l' altro riguarda l'orario; tutte e due sono strettamente connesse.

Gli organizzatori del lavoro devono avere una mente da alto stratega.

Comandante in capo — gran stratega — è la sig.ra Piera che si contorna da uno stato maggiore composto da colonnelli, tenenti, sottotenenti, sottoufficiali e attendenti (volgarmente detti "ruffiani"), tutti con doti minori, cioè strateghini e strateghine.

Ogni mattina inizia la battaglia, la prima squadra attacca i panettoni il lunedì, al venerdì firma l'armistizio. Una seconda squadra attacca il martedì, non si è mai capito il perché. I comandanti dicono che è perché occorre un giorno a far raffreddare il nemico(panettone); alla Motta il nemico si attacca a caldo, cioè tutte le squadre cominciano lunedì e finiscono venerdì. Come tutti i soldati anche quelli dell'incarto non capiscono perchè questa guerra e tanto meno i modi coi quali è condotta. Però hanno la vaga sensazione che questo gioco di squadre e di turni serva a utilizzare appieno gli impianti; in nessun reparto esiste tanta estensione di orario complessivo di lavoro come all'incarto. Il posto peggiore è di finire al "chilo": meno di trenta quintali al giorno non si caricano ; il nastro non si ferma mai; la fila deve essere sempre piena,se è doppia è meglio (per i capi naturalmente); c'è sempre un controllore alle costole; gli organici non sono mai stati definiti e chi c'è stato sa che si lavora sempre sotto numero.

In tali condizioni di lavoro è facile perdere la pazienza e "rubare" i minuti-pausa ai compagni. Ma ogni tanto la giusta rabbia trova i giusti canali di sfogo: ci si ferma tutti insieme, la linea va vuota e a questo punto mandano altre persone o si mettono a lavorare i grandi strateghi: è già una soddisfazione.

I nastri portano il prodotto alle macchine e poi all'imballo. Tutto questo lavoro è svolto dalle donne. E' un lavoro snervante perché ripetitivo,continuo,noioso e monotono. A volte sembra di impazzire per il sordo rumore dei rulli e i colpi delle macchine; e i pacchi che sfilano sui nastri danno un continuo capogiro,un senso di vertigini,viene voglia di urlare. Per i cambi bisogna sempre questionare; se non si grida le pause si saltano.

In tanti altri punti del processo di produzione dei pluridose (panettoni e colombe), innovazioni tecnologiche potrebbero alleviare di molto la fatica agli operai, ma nei piani di ristrutturazione dell'Alemagna tutto ciò che riguarda il miglioramento delle condizioni di lavoro non è contemplato.

C'è ancora molto da dire su questo reparto, ad esempio sugli organici e sui turni, e presto ci ritorneremo.

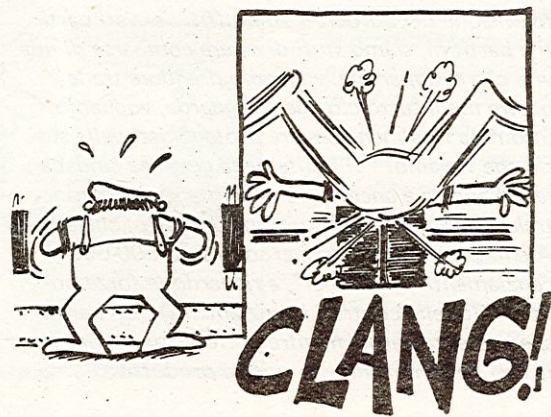
SI/ TRAS

Vuole essere una sommaria descrizione dell'ambiente in cui lavorano gli operai del Si/Tras (Entrata merci), e di qualche considerazione sulla deficienza organizzativa voluta dalla Direzione Aziendale che aggrava e moltiplica il più gravoso lavoro degli operai del reparto.

Durante l'attività lavorativa ci troviamo a contatto di un ambiente che non garantisce la minima sicurezza fisicia: il lavoro si svolge per lo più all' aperto e consiste nello scarico di merci del più svariato tipo che vanno dai pezzi di macchinari per l' officina, alle verdure per la mensa, alle farine per i prodotti dolciari.

L'ambiente malsano ed insicuro nel suo complesso, raggiunge punte di nocività altissime che superano senz'altro i limiti di sicurezza: si è costretti a lavorare in uno spazio in cui l'aria, già intaccata ed inquinata dalla puzza nauseante dei prodotti cotti, deve fare da cesso ai tubi di scarico dei numerosi camion e autotreni che manovrano all'interno dell'azienda, in più tre carrelli sollevatori a gasolio quasi sempre in moto contribuiscono ad arricchire questa miniera di veleni; la mancanza di aspiratori, la pioggia, la polvere, il freddo e correnti d' aria fanno da cornice a questo "quadro da morte".

Una deficenza organizzativa voluta dalla Direzione oltre ad aggravare la fatica degli operai è stata usata per far passare la mobilità: riguarda la Programmazione del lavoro; in parole semplici, siccome non esiste una normale distribuzione del lavoro, il quintalaggio di scarico giornaliero ha differenze notevoli da un giorno all'altro, per cui quei pochi giorni in cui c'è meno lavoro ci usano in altri posti o addirittura ci fanno svolgere dei lavori che non ci competono (traslochi di scrivanie, macchine contabili, ecc.).

A questa situazione e a questa accumularsi di abusi da parte del padrone il Cd F non ha posto un serio impegno di contrasto e di lotta, benché ci siano stati rifiuti di operai a questi abusi, interventi a riunioni di CdF, fermate di reparto. Risposta: sei, sette sanzioni disciplinari agli operai compreso il delegato di reparto.

Un altro problema molto importante che aggrava la situazione degli operai è stato l'accordo del supersfruttamento. Cioè: c'è della merce (zucchero, noccioline, ecc.) in sacchi da 50 kg. che bisogna scaricare a spalle dal camion e sistemare sui bancali. Siccome c'è stata un po' di contestazione da parte degli operai contro questi pesi che superano il limite stabilito dal contratto (25 kg.), è stato raggiunto un accordo per questi sovraccarichi (25 L. a quintale).

Ebbene sia chiaro che non deve esserci nessuna somma che possa farci ritornare schiavi e che quindi bisogna rifiutare (come qualcuno già fa) di scaricare questi pesi per due ragioni:

1) La pelle è nostra e non siamo disposti a venderla come carne da macello.
2) Saranno costretti a fare sacchi da 25 kg. per cui occorreranno due persone ogni 50 kg. di scarico facendo così aumentare la manodopera e, allo scarico e, alla confezione dei sacchi.

Questa è solo una parte dei problemi che si ripercuotono sulla pelle degli operai del SI/TRAS.

A PRESTO.

VITA DA IMPIEGATA

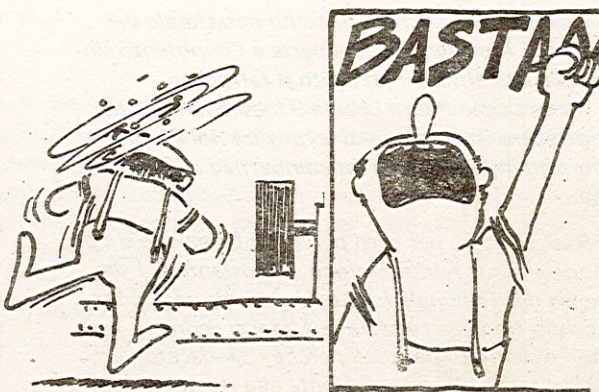
Uno dei problemi più grossi degli impiegati è il problema della carriera. Una volta inserito in un ufficio l'impiegato tende a risolvere i suoi problemi individualmente, cercando di adattarsi all'"ambiente", "l'ambiente dei capi naturalmente! Per cui si crea quel clima artificioso di"quando c'è il capo" e ci si comporta in un modo e "quando non c'è" e ci si comporta in un altro modo.

In questi ultimi anni le cose sono cambiate: il numero degli impiegati è andato sempre più aumentando, il lavoro si è parcellizzato e meccanicizzato in un processo irreversibile a tutti i livelli e quindi anche nel nostro lavoro di impiegati.

Ci siamo accorti quindi che il pezzettino di lavoro che faccio io è uguale al pezzettino di lavoro che fa il mio collega a fianco: non è più una cosa individuale, la mia condizione è la condizione di tutti. Ma purtroppo per il circolo chiuso che ha come perno il capetto, capo, capone, dirigente, fa sì che ci si aspetti tutto dall'alto; è il capo che deve dire quanto sono bravo, e darmi qualifiche, miglioramenti ecc., non io che mi batto insieme agli altri e lottiamo insieme per ottenere qualcosa di comune; quindi ci si lamenta molto, ma spesso sono lamentele rivolte al cielo! ! !

Ci stiamo rendendo conto che il nostro è un lavoro da automi, ti ordinano di fare una cosa e sbagliata o giusta bisogna fare così. Il motto degli impiegati è: se riesci ad ottenere qualcosa, come qualifiche, ambienti migliori ecc. è solo se hai un "capo in gamba", "si sa far rispettare" e che "ti vede bene" altrimente non c'è niente da fare. Vogliono dagli impiegati prestazioni esecutive, chiedendo loro implicitamente, ma molto esigentemente, la loro completa passività intellettuale. Ecco perchè negli impiegati la percentuale dei crumiri è alta, perchè essendo la condizione degli impiegati storicamente mistificata non partecipano attivamente alle lotte con gli operai. Ci sono impiegati che pur di entrare in giorni di scioperi si presentavano al lavoro anche alle 5 del mattino, sperando di non trovarsi di fronte i picchetti.

Da noi, quando si sciopera, moltissimi prendono giorni di ferie, favorendo in questo modo solo il padrone e sprecando giorni preziosi per se stessi.

Solo se noi riusciamo ad unirci superando la paura e i ricatti morali che ci fanno giornalmente possiamo prendere posizione per affrontare i nostri problemi. C'è un altro aspetto molto importante, la discriminazione che viene fatta nei confronti delle donne: quando una donna è in maternità viene considerata a disposizione, così quando torna è difficile che sia inserita nello stesso posto di di prima con le sue mansioni; la maggioranza di noi donne si trova nelle categorie più basse - la terza cat. ottenuta per contratto - altrimenti molte si troverebbero ancora in quarta, non è una novità certamente. Le uniche che possono aspirare alla seconda cat. sono le segretarie, sempre se si integrano bene con il loro capo. Quando si parla di ristrutturazione, in un ufficio misto donne-uomini facenti lo stesso lavoro, gli uomini non sono mai toccati, si ristrutturano soprattutto le

donne; il mondo lavorativo è fatto dagli uomini e per gli uomini e la donna pure inserita ne rimane (perché costretta) esclusa, il suo ruolo è complementare, ruolo che si sta già mettendo in discussione anche nella famiglia.

Vi sono impiegati che fuori dal lavoro sono impegnati politicamente nel PCI - PSI - ecc., ma all' interno della fabbrica non si muovono, sono perfettamente integrati. Che hanno da dirci simili individui.

SI / COSP.

REPARTO REDUCI

Reparto fantasma, perché reduce dei trasferimenti; il vero reparto si trova a Cornaredo.
E' isolato, sembra che abbia una vita del tutto propria. Questo reparto non è stato mai investito dalle lotte. E' un reparto speciale, costituito da una trentina di donne, da cinque uomini e da quattro impiegati. E' tranquillo, lindo molto pulito al contrario dei reparti propriamente produttivi.

Vi è una donna apposta per intervenire quando vi è dello sporco dovuto al lavoro.
Il reparto è costituito da cinque "giostre", linee circolari che servono spesso a sconfezionare i prodotti per poi riconfezionarli per lo spaccio.

Le donne sono costrette a fare i lavori pesanti e a tirare i carrelli; mancano gli uomini per rifornire le linee, i ritmi sono altissimi. Per mancanza di circolazione d'aria spesso si soffre il mal di testa e per la luce artificiale al neon che si trova anche sulle linee si ha male agli occhi.

28 GENNAIO 1976

28 Gennaio 1976: una giornata di lotta operaia contro i licenziamenti, i padroni, il loro Stato, la loro crisi, e per un nuovo modo di vivere!

Il 28 gennaio Milano era in mano ai proletari delle fabbriche, dei quartieri, alle donne e a tutti quei compagni che hanno invaso le piazze per dire basta a una vita di merda e ad una esistenza da sfruttati.

Il 28 gennaio è anche una risposta a chi dopo secoli di sfruttamento ci viene a proporre il compromesso storico con i nostri storici sfruttatori; è pure una risposta a chi ci viene a dire di lavorare di più per superare una crisi capitalistica: per noi proletari la crisi esiste da sempre, da sempre abbiamo il problema di arrivare alla fine del mese, da sempre siamo incapaci a risolvere tutti quei problemi con le nostre donne, i nostri uomini, i nostri figli, problemi che non sono solo economici ma anche personali e familiari, che derivano però principalmente dall'eterna crisi delle nostre buste paghe.

Il 28 gennaio con la portata della nostra lotta noi operai abbiamo detto no a ogni compromesso, no a ogni ripresa produttiva che non sia immediatamente ripresa della nostra vita e di nuovi rapporti sociali.

Il 28 gennaio anche il nazismo parastatale dei padroni Alemagna da una parte e l'impotenza sindacale dall'altra hanno avuto il fatto loro.
Il compagno Pietro che da 9 mesi è in lotta per riottenere il suo posto di lavoro tra noi è stato riportato in fabbrica da un combattivo corteo operaio.

Se è scontato per tutti perché la Direzione si oppone alla sua reintegrazione nonostante la I sentenza del Tribunale (che è l'unica che noi riconosciamo fino alla cassazione e poi si vedrà...!), non è scontato per tutti perché il sindacato non abbia mosso un dito di fronte alla reintegrazione di un licenziamento evidentemente pretestuoso di un compagno sempre in prima fila nelle lotte.
Una descrizione discorsiva dei fatti potrà spiegare agevolmente ogni cosa.

Il 28 gennaio all'Alemagna nello stabilimento "modello" di Cornaredo c'era un'assemblea aperta alle forze politiche — che loro dicevano essere contro i licenziamenti.

Con il ruolo di spettatori come alla TV c'erano anche gli operai: lì abbiamo pensato di portarci anche Pietro. La sua presenza era già un interrogativo ai cossidetti partiti democratici contro i licenziamenti e che tanto amano gli operai (? !), sul perché un operaio, che rivendica il suo posto di lavoro riconosciutogli addirittura dal Tribunale, si vede ogni giorno impedire l'accesso in fabbrica. Come sempre i "guardiani" (cani da guardia del padrone con sembianze umane posti davanti ai cancelli) si opposero fisicamente al suo ingresso.

Ma non erano soli! Questa volta c'era anche il servizio d'ordine sindacale. Ma sindacato o no i compagni l'hanno capito: quando una cosa è giusta si deve fare! E sapete come succede in questi casi spinge uno che spinge l'altro e Pietro si ritrova in fabbrica. Alcuni operai hanno chiesto la parola ma nessuno l'ha avuta perchè - ci hanno detto - che quella era un'assemblea per le forze politiche, che noi nelle altre assemblee nei 10 minuti che rimangono dopo la pappardella del funzionario sindacale parliamo sempre.... La teatralità della manifestazione si commenta da sé: ovviamente alle burocrazie sindacali non serve la partecipazione effettiva degli operai: a loro serve gestire una partecipazione spettacolare, silenziosa che non metta insomma in discussione il loro controllo su noi operai.

In poche parole si accontentano di una partecipazione degli operai come spettatori proprio come avviene a teatro, al cinema o alla TV! Ma noi operai ne abbiamo sin troppo delle pisciate alla televisione dei burocrati ammuffiti dei vari partiti e partitini, siamo stufi di essere comparse di una vita che ci appartine, vogliamo prendere tra le nostre mani tutto ciò che ci riguarda, vogliamo insomma finalmente essere protagonisti della storia che viviamo! Il limite della gestione sindacale della lotta è ancora più evidente se pensiamo, tralasciando pure la situazione di Pietro, che alla Alemagna in pochi mesi ci sono stati 500-600 licenziamenti "spontanei", a riguardo le forze politiche (quelle contro i licenziamenti) non hanno speso mezza parola mentre preferivano menarcela con l'assenteismo e la ripresa produttiva.

L'Alemagna con questi licenziamenti è in aperta violazione dell'accordo che garantiva l'occupazione e il rispetto del turn-over (ovvero della sostituzione progressiva degli operai occupati al momento dell'accordo in caso di licenziamento o dimissioni). Intanto l'assemblea finisce e Pietro ritorna a Milano con noi: festeggiamo un po' nei limiti del possibile con il succulento banchetto che offre la mensa e poi si va tutti al suo reparto: Pietro deve riprendere il suo posto! In pochi minuti tutto il codazzo di scagnozzi del padrone, di diverso avviso, accorrono con il CdF. I nuovi ben identificati tecnocrati della direzione incominciano a minacciare, intimidire, prendere nomi dei presenti, ma ogni compagno che è lì sa perché lo fà, sa che sta lottando e del padrone se ne fotte perché sta lottando prorpio contro di lui! Mica potranno licenziare tutti! Questo esemplare episodio di lotta che segue l'esempio di ciò che hanno fatto in altre fabbriche in caso di licenziamenti si chiude con l'impegno del CdF di convocare un'assemblea dei delegati per discutere il da farsi

Avete visto voi che cosa han fatto?

Così lo ha visto Pietro che è ancora a spasso senza salario!

Ogni nodo verrà al pettine!

La lotta continua anche se non sembra!

LICENZIATI, TI PAGO

La politica di offrire qualche milione a chi accetta di licenziarsi ha dato i suoi frutti, in sei mesi 500 operai se ne sono già andati.
"Peggio per loro" si sente dire in fabbrica, ma peggio anche per noi, che vediamo aumentati i carichi di lavoro e tutto il resto (come è documentato su queste pagine), ma qui cerchiamo di capire chi si è licenziato e perchè.
A prima vista sembra che pagare un licenziamento sia una cosa neutra, nessuno è "costretto a farlo", spetta all'operaio decidere. In realtà la cosa è violenta e coercitiva perché diversa è la condizione materiale di chi compra e di chi vende il posto: l'Alemagna parte da una posizione di forza perché i soldi li ha e perché spera di aumentare la produttività del lavoro, indebolendo gli operai che restano per poterli spremere meglio; mentre l'operaio che "accetta" lo fa da una posizione di debolezza, perchè tanti soldi tutti insieme, tutti in una volta, possono servire a tamponare tanti bisogni cronici della nostra vita, ma mai e poi mai risolveranno in modo definitivo i nostri problemi quotidiani.
E' UN RICATTO CHE SI MASCHERA DIETRO UNA FALSA LIBERTA' DI SCELTA.
I primi a subirlo sono stati gli ex stagionali, cioé quelli in condizioni di debolezza maggiore, tanto è vero che se ne andavano accettando 5-600 mila lire. Gli ex stagionali erano soprattutto immigrati da poco, che la città non la conoscevano, e senza conoscere nessuno; spesso con una famiglia numerosa dove i soldi non bastano mai; oppure soli, e si sa che vivere soli costa di più, sia per ragioni materiali sia perché per vincere la solitudine si va sempre in giro e si spende. Eppoi la città suscita bisogni nuovi desideri che non sempre si possono soddisfare; e un desiderio insoddisfatto a lungo andare pesa dentro, si ingigantisce diventa una ragione di vita: e allora si fa di tutto per averlo. Così va bene la vertenza, la lotta per passare fissi, così va bene vendere il posto di lavoro.
E' stato il bisogno cronico di denaro, tanto e subito, a fare uscire dalla fabbrica questa componente operaia; gli altri operai, dalla posizione sociale più stabile, hanno cominciato ad andarsene quando il prezzo è aumentato a 2-3 milioni.
Ora si stanno "licenziando" quelli che pensano ad un uso preciso di quei soldi (che a metterli da parte ci vorrebbero anni), magari per comperare un appartamento e risparmiare l'affitto, per le donne può voler dire poter smettere di lavorare e stare più vicino ai figli; altri ritornano al paese e si sistemano meglio; ecc..
Al contrario dei primi, questi non se ne vanno se prima non hanno la prospettiva sicura di un altro lavoro o di un'altra sistemazione.
Come si vede, comprare un posto di lavoro non è una cosa neutra, tranquilla, un libero contratto, al contrario è un ricatto il cui prezzo è regolato dalla condizione materiale dei contraenti; costa poco il posto di un operaio dalla situazione sociale debole o che mal si adatta al lavoro di fabbrica; costa di più in caso contrario.
L'Alemagna ha fatto di questo "libero contratto" uno strumento di selezione dei suoi operai, per cacciare di fabbrica i più ribelli, i meno adattabili, e smembrare i reparti di operai che conoscevano bene il processo di lavoro, che si conoscevano da anni e che costituivano un'unità nella lotta e nell'opposizione allo sfruttamento. Un esempio a conferma di ciò: Ad alcuni operai professionali, molti esperti negli impasti e nei processi di lavorazione in genere, quindi molto utili all'azienda, e che volevano licenziarsi è stato risposto che a loro i soldi non li avrebbero dati, che se volevano licenziarsi erano affari loro.
Adesso che gli autolicenziamenti non le bastano più, l'Alemagna invoca la Cassa Integrazione, lo scopo è lo stesso, ottenere il controllo sui reparti. Quando giudicherà di averlo ottenuto non ci sarà da meravigliarsi se ricomincerà ad assumere. Nel frattempo non deve cessare la lotta nei reparti contro tutti i tentativi di smembrare la nostra forza.

la condizione del lavoro femminile

In questo periodo di crisi economica si fanno sempre più evidenti i problemi connessi al lavoro femminile.

La donna viene assunta ed accettata in tempi di benessere come manodopera non qualificata, o come impiegata di categoria inferiore. Paga e inquadramento categoriale, a parità di qualità e quantità di mansioni, sono sempre inferiori a quelli maschili.

In genere il tipo di lavoro svolto da una donna, nella fabbrica o nell'ufficio, è ripetitivo, alienante, senza sbocchi e, nella maggior parte dei casi, compromette la salute fisica e psichica della lavoratrice.

Tutti sanno di donne che abortiscono per le terribili condizioni ambientali della fabbrica, di ragazze che lasciano le mani nelle trance coi ritorni irregolari, di donne ferite dalle spole a proiettile dei telai.

A tutto ciò si aggiungono le quotidiane coercizioni, le pressioni fatte dai capi (uomini) che vedono nella donna l'oggetto abituale sul quale esercitano l'autorità di maschio-padrone anche al di fuori del lavoro, nella casa, nella famiglia. E' sulle donne, infatti, che maggiormente ricadono gli sfoghi delle esibizioni dittatoriali degli assurdi capetti manovrati dal padrone, le pressioni per stringere i tempi di lavoro, le coercizioni allo scopo di annullare ogni volontà di lotta.

Poi ci sono le eccezioni, le famose eccezioni che i padroni citano a dimostrazione della "nuova dimensione" della donna nel mondo del lavoro: qualcuna raggiunge posizioni o categorie che sono quasi unicamente prerogativa maschile. Ma in genere si tratta di donne che partono con tutti i vantaggi: titoli di studio, famiglie ricche alle spalle. Oppure donne che hanno accettato il gioco del potere padronale e lo hanno saputo volgere a proprio favore. E comunque, se è vero che un'eccezione non fa una regola, noi sappiamo che le donne sono destinate ad essere le prime vittime del maschilismo gerarchico del sistema capitalista.

Sono le prime ad essere eliminate in tempi di crisi, ed è naturale, dicono i padroni: costano troppo. Ogni tanto qualcuna si permette di fare un figlio, e il buon padrone deve pagare. Magari gli si ammala un bambino, e se ne stanno a casa, oppure crollano, perché non ce la fanno a lavorare 8 ore in fabbrica o in ufficio e poi tornare a casa a lavorare e a far da mangiare. Il padrone non può permettersi di questi pesi morti: se c'è la crisi, meglio cominciare ad eliminare chi gli costa di più. E allora via le donne. Oppure, per bene che vada, vengono spostate da reparto a reparto, da ufficio a ufficio, nella continua mobilità impressa dalla ristrutturazione alla maggior parte delle industrie italiane.

Ma le donne stanno dimostrando adesso che la loro presa di coscienza nei confronti dell'autorità maschile e padronale non è solo teorica: le donne licenziate della Singer, di Leinì e delle altre fabbriche, le donne che ogni giorno vengono minacciate di perdere il posto, le donne che vogliono lavorare perché ne hanno diritto e perché ne hanno bisogno, sanno che il solo modo di fermare la ristrutturazione e i licenziamenti delle nuove leve padronali è la lotta, la lotta dura e unitaria con i compagni lavoratori.

E questo lo dimostrano scendendo in piazza a manifestare per il posto di lavoro, lo hanno dimostrato con la grande manifestazione delle femministe a Roma e soprattutto sono pronte a dimostrarlo in fabbrica e nell'ufficio di ogni giorno, contro gli attacchi del padrone alla volontà di lotta dei lavoratori.

DUE PAROLE SUL GIORNALE E UN PO' DI CONTI

Da come è stato accolto il giornale ha dimostrato di essere uno strumento valido e per questo nasce il secondo numero.

250 copie sono state venduti dentro e fuori gli stabilimenti di Milano; tra queste copie alcune hanno raggiunto gli operai della Motta che hanno deciso di partecipare alla preparazione del giornale; 200 copie sono state vendute tramite librerie o inviate ad altre situazioni.

Ripetiamo ancora che il giornale è totalmente pagato da noi operai, coi soldi dei nostri salari e il ricavato delle vendite serve a finanziare il numero successivo.

600 copie tirate	L. 63.000
300 copie vendita militante	L. 25.000
200 copie vendita in librerie	L. 30.000

LA «LEGALITA'» BEFFATA

vertenza ex-stagionali Alemagna

Nel dicembre 1975 due sentenze della Pretura di Milano hanno dato ragione agli ultimi 85 operai ex-stagionali, dichiarandoli reintegrati al posto di lavoro e condannando l'Alemagna al pagamento delle spese legali e al risarcimento danni in misura di cinque mensilità.

Si sarebbe così potuto chiudere una volta per tutte questa vecchia storia della stagionalità, e inceve no!

C'è voluto un anno tra il licenziamento del dicembre '74 e la sentenza del Pretore: i primi mesi passati a casa tra la speranza e l'incertezza e senza salario; poi, rientrati in fabbrica tra i soprusi dei capi e le calunnie. Ma tutto questo non basta, la Direzione si accanisce ancora per tutta risposta è ricorsa in appello e non ha rispettato la sentenza esecutiva rifiutandosi di pagare i risarcimenti.

Forse che l'Alemagna s'è fatta furba ?

Forse che i nuovi dirigenti pensano, così facendo, di rimediare alla grande coglionaggine dei loro predecessori la cui opposizione ad eliminare il lavoro stagionale è costata cara e in denaro e in termini di lotte e di rapporti di forza ?

Per l'Alemagna si tratta di ridurre il personale per razionalizzare la produzione, cioé per sfruttare in modo più scientifico gli operai che restano (v. gli altri articoli), e per questo tutti i mezzi sono buoni; per questo tanto accanimento contro gli ex-stagionali, per questo è ricorsa in appello tramite l'avv. fascista Prisco, noto per il suo odio antioperaio, e l'avv. Lavizzari servo di un servo.

Si tratta di fare un discorso ben chiaro per noi e per quelli che ci accusano di non avere fiducia nelle lotte operaie e di far ricorso solo alla "legalità": questa accusa è il comodo paravento dietro al quale si nascondono certi sindacalisti alemagnini noti per il loro coraggio da leone e per la loro continua spinta alle lotte, ed è un paravento che si affloscia a terra alla prima brezza di lotta reale.

E' il discorso è quello che abbiamo sempre fatto. La possibilità di usare la "legalità" per difendere alcuni nostri diritti elementari è reale, ed è un terreno che va coltivato, ma è anche vero che in Pretura non imponiamo subito e fino in fondo i nostri bisogni come quando ci fermiamo, scioperiamo o blocchiamo la produzione, ecc. ; il pretore è un mediatore, la "legge" è la mediatrice tra noi e il padrone, tra i nostri bisogni e i bisogni dell'organizzatore del lavoro di fabbrica. Così a volte ci può andare bene, a volte ci può andare male, come quando il padrone beffa la "legge" che lui stesso ha sancito, e non accetta le sentenze. L'Alemagna ha beffato la "legge" più di una volta, non accettando in fabbrica operai dichiarati reintegrati, o non rimborsando gli operai del risarcimento danni.

Ma, al di là di qualunque sentenza positiva o negativa, l'unico vero terreno sul quale riusciamo ad imporre le nostre esigenze è quello tradizionale della lotta nei luoghi di produzione e in tutti i momenti della vita; l'uso operaio della "legalità" è solo uno strumento fiancheggiatore l'azione diretta.

Con questo crediamo di essere stati chiari.

Per ritornare alla questione, il posto di lavoro è un diritto e quei soldi ci spettano (chi ce li paga i mesi che abbiamo passato fuori fabbrica senza salario?), abbiamo denunciato l'Alemagna per non averci rimborsato i danni, si arriverà al pignoramento dei beni dell'azienda per il valore dovutoci e poi alla vendita, tutti questi momenti ci vedranno presenti per controllare l'operato dell'ufficiale giudiziario pignoratore e si tradurranno in azione di lotta.

Oramai, a questo punto non si può più parlare di una questione degli stagionali, ma di fronte ad un attacco all'occupazione, portato avanti con i licenziamenti pagati, con la cassa integrazione, ecc., si tratta di realizzare l'unità degli operai dentro una lotta per la difesa del posto di lavoro e per un controllo sempre più reale ed efficace delle condizioni in cui lavoriamo.

(segue: Ristrutturazione e licenziamenti)

cratici"... Contemporaneamente ai licenziamenti, non è difficile constatare in molti reparti—cardine un frequente ricorso allo straordinario, ciò per la mancanza di un organico sufficiente.

A questo andazzo è necessario opporsi sia rifiutando ed ostacolando in ogni modo la mobilità interna , sia rifiutando gli straordinari, sia collegandosi con gli operai disoccupati, o occupati saltuariamente, e con gli studenti che escono dagli istituti professionali e che vanno incontro ad una sicura disoccupazione.

Secondo i dati statistici dell'ISTAT i giovani in cerca di prima occupazione sarebbero 500.000, secondo altre fonti- CENSIS - supererebbero il milione. A questi si deve aggiungere quegli altri 500.000 disoccupati permanenti che costituiscono la "riserva" di braccia che il padronato cura di mantenere costantemente senza lavoro.

E' necessario collegarsi e organizzare questo fronte di espulsi dal ciclo produttivo, sia per rendere più forte la loro sacrosanta rivendicazione di un reddito fisso, sia per impedire che il capitale ne faccia un "uso" manipolato come minaccia e ricatto permanente nei confronti degli occupati. In fondo i padroni non hanno mai nascosto che solo una consistente disoccupazione può indurre a star buoni e a non far lottare gli operai nelle fabbriche.

I padroni — per bocca del presidente della Confindustria — sono consapevoli della minaccia alla stabilità e alla pace sociale rappresentata da questa massa, si rendono conto che licenziando risolvono qualche problema in fabbrica ma vanno a creare altre contraddizioni ed altri conflitti all'esterno , per questo propongono di elargire delle assistenze sociali e dei sussidi ma che..." *non debbono gravare sugli imprenditori* " bensì sullo Stato, cioé ancora una volta sulla tassazione dei salari delle classi più basse. Dal campo dei politicanti e dei riformisti, si avanzano diverse proposte aventi tutte poca credibilità: per esempio, dare 4-5.000 lire ai disoccupati per 4 o 5 ore lavorative giornaliere, per sorsorvegliare musei, monumenti, per una campagna di alfabetizzazione, assistenza a domicilio ai pensionati, per lavori stagionali nell'agricoltura ecc. C'è poi chi propone di offrire ai padroni delle condizioni vantagiosissime nell'utilizzazione dei disoccupati e degli studenti senza lavoro: salari più bassi di quelli garantiti dai contratti di categoria, mobilità da una fabbrica all'altra e persino da città a città, assicurare i contributi sociali solo per gli infortuni, sospendere quelli per la pensione e la...assistenza medica! Ognuno può rendersi conto della pericolosità di queste pensate, per noi significherebbe fare un passo indietro di 25 anni.

Queste cose sono per noi assolutamente improponibili.

Tutte le forze politiche sono finora intervenute nel TENTATIVO DI ORGANIZZARE E CONTROLLARE I DISOCCUPATI, coloro che ci sono riusciti li hanno guidati in interminabili processioni presso comuni, provincie e regioni per disperdere quelle forze lungo i canali della mediazione politica più sterile.

Si tratta invece di individuare questo terreno come quello unificante i gruppi interni di fabbrica (lotta alla mobilità, alla gerarchia, rifiuto della ristrutturazione, ecc.), con i nuclei territoriali che possono prendere contatto e organizzare i disoccupati, e concentrare questa forza sui luoghi della produzione della ricchezza sociale da cui sono esclusi. Picchettare le fabbriche che fanno straordinari, che praticano ancora la stagionalità, quelle dove avvengono migliaia di infortuni causati dai ritmi elevati ecc., significa stringere le fabbriche in una morsa che dovrebbe provocare alcune lacerazioni e far saltare il blocco delle assunzioni.

Su questo terreno unificante il fronte interno di fabbrica, quello esterno dei disoccupati e quello dei nuclei territoriali di quartiere, è possibile fare avanzare e praticare concretamente — e non in modo SOLO ideologico — il programma della riduzione dell'orario settimanale di lavoro a 35 ore, per creare effettivamente occupazione. Questa è la risposta di classe alla cortina fumogena innalzata dai politicanti di tutte le risme, sui fantomatici e mistificanti investimenti nel meridione. Oltretutto non sarà possibile creare nuovi posti al sud, se le organizzazioni sindacali non riescono neppure a difendere l'occupazione qui al nord.

Operai, disoccupati ed ex-studenti, uniti contro la ristrutturazione!
Contro il blocco delle assunzioni e contro gli straordinari!
Nuovi posti di lavoro con la riduzione d'orario!

(segue: Gran ballo)

Il ragionamento è quindi molto semplice ed il progetto della Direzione è quello di aumentare lo sfruttamento per produrre di più spendendo di meno. Questo vuol dire far pagare la ristrutturazione ai lavoratori. Dobbiamo imparare a non farci fregare su questo punto.

* Ogni giorno dobbiamo controllare che la velocità della macchina sia uguale al giorno prima.
* Ogni giorno contare in quanti operai e operaie si è a fare quel lavoro.
* Ogni giorno tenere il conto di quanti quintali di produzione si è fatta.

Se vogliono aumentare la produzione, assumano altre persone, comprino nuovi macchinari.

Per far marciare la formula del supersfruttamento la nuova direzione ha messo in atto vecchi strumenti. Spingere al massimo sulla mobilità che vuol dire: là dove una linea è omogenea, dove i lavoratori sanno lottare uniti in ogni momento contro i ritmi, contro lo schifo dell'ambiente, contro l'arroganza dei capi, là quella linea viene prima fatta emigrare in un altro reparto, poi poco a poco smembrata.

Sono capaci, usando mille parole, di chiamare rotazione ed accrescimento delle mansioni l'operaia che da una linea viene sbattuta allo scivolo.

Ma la verità compagni è questa: noi abbiamo un'arma che si chiama unità sui posti di produzione e che è la base per l'unità nella lotta, e al padrone questo non piace e cerca di dividerci.

Ma dobbiamo fare un'altra riflessione su questa mobilità. Se ciascuno di noi può lavorare a destra e a sinistra, se la Direzione dice che possiamo essere impiegati in ogni posto, allora vuol dire che la famosa professionalità operaia proprio non esiste e che, anzi, è proprio uno strumento ulteriore per dividerci. "Tu sei professionalizzato, tu no, e allora a te la categoria, a te no."

Lavoratori, se dopo sei giorni dall'assunzione siamo già pronti per lavorare fissi, se andiamo bene per essere sbattuti dappertutto, allora apriamo gli occhi. Tutti i lavori sono uguali e le chiacchiere sulle categorie e la professionalità sono fumo per farci arrabbiare ed invidiare uno contro l'altro.

C'è un'altra parola nuova che gira fra i capetti di questi tempi: "revisione dei cicli produttivi e loro integrazione".

Cosa vogliono dire sulla pelle dei lavoratori queste parole? E' semplice. Nel

mese di ottobre c'è stata un'ispezione del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale che ha fatto un verbale denunciando ben 230 punti in cui lo stabilimento non è regolare con la legge. 230 punti in cui può anche accadere un incidente. Le malattie che si prendono sul lavoro; bronchi e pleuriti per i continui sbalzi di temperatura e i reumatismi, strappi muscolari (chi scarica farina ne sa qualcosa) sono la denuncia quotidiana da affiancare a quella della Previdenza Sociale delle reali condizioni di lavoro nello stabilimento. Invece la nuova parola d'ordine dei capi vuol dire che per ora l'ambiente rimane quello che è, e che gli sforzi si devono concentrare sulla riduzione delle pause, sulla restrizione dei cambi, sulla rotazione delle donne al posto degli uomini nei lavori pesanti. Sull'eliminazione insomma di quelli che i padroni chiamano "tempi morti di produzione" e che sono la nostra conquista, fatta giorno per giorno, di faticare di meno per vivere di più.

La direzione verso cui dobbiamo andare è quella di tenere duro su tutti i punti conquistati in questi anni, di collegare tutte le iniziative dei reparti e dei turni e di mettere le gambe a quello slogan che urliamo sempre e che è così concreto per la Motta : "In fabbrica niente compromesso, potere operaio ce lo prendiamo adesso".

Vuol dire respingere la linea di chi ti reprime, ti toglie potere, subordinando la tua vita agli interessi di altri, scambiando la propria miseria intellettuale per debolezza del movimento.

Sulla base della lotta conquistata lottando contro la ristrutturazione in fabbrica dobbiamo trovare l'unità con chi fuori della fabbrica lotta contro la ristrutturazione sociale. Vuol dire prendere iniziative concrete perché la nostra lotta per nuove assunzioni si colleghi ai disoccupati del quartiere.

Vuol dire unirsi con il quartiere nel respingere gli aumenti dei prezzi.

Vuol dire non accettare di essere cacciati dalla città per gli affitti proibitivi che ci fanno pagare.

Stampa C.E.D.P. - Milano